

считаются человеком в процессе принятия решения – куда лучше пойти работать. В основном это касается оценки внешней ситуации, своих возможностей и состояния, соответствия выбираемой работы профессии, своим интересам и склонностям.

При исследовании использовалась методика «Определение мотивации в работе» (тест Ф. Герцберга (Герцберга), адаптация Н. Типатова).

В этом тесте 4 шкалы относятся к гигиеническим факторам и 4 шкалы к мотивационным факторам. И шкалы так же сравниваются друг с другом. То есть происходит относительное ранжирование по важности для респондента каждой шкалы по сравнению с другими шкалами – что для респондента важнее, интереснее, предпочтительнее на сегодня.

А – финансовые мотивы (внешние) – гигиенический фактор

В – общественное признание (внешние) – гигиенический фактор

С – ответственность работы (внутренние) – мотиватор

Д – отношение с руководством (внешние) – гигиенический фактор

Е – карьера, продвижение по службе (внутренние) – мотиватор

Ф – достижение личного успеха (внутренние) – мотиватор

Н – содержание работы (внутренние) – мотиватор

И – сотрудничество в коллективе (внешние) – гигиенический фактор

Проведя, исследование мы получили следующие данные (таблица).

Номер бланка	пол	возраст	курс	Герцберг							
				а	в	с	д	е	ф	н	и
4	1	19	1	31	13	6	25	26	15	20	4
1	1	18	1	20	19	9	19	19	21	23	10
19	1	18	1	19	19	9	10	19	17	21	26
39	1	21	4	19	16	14	10	18	24	26	13
26	1	21	4	22	14	18	18	17	22	18	11
18	1	20	1	11	16	20	10	13	19	29	22
29	1	21	4	28	16	21	13	20	14	18	10
Хср						13,86					
6	2	17	1	19	29	7	14	7	19	25	20
21	2	21	4	23	23	10	16	15	17	16	20
3	2	19	1	20	16	10	16	14	26	29	9
5	2	18	1	29	15	10	24	14	17	16	15
23	2	20	4	13	13	15	16	23	22	16	22
2	2	18	1	19	16	15	16	15	20	23	16
7	2	19	1	17	16	16	6	11	20	31	23
22	2	21	4	13	13	18	20	14	22	21	19
Хср						14,43					

Выборка состоит из 14 человек, из них 7 мужчин и 7 женщин, в возрасте от 18 до 21 года, что входит в период юности.

К.В. Смолина
Представительство РГППУ,
г. Краснотурьинск

Влияние социально-психологического климата на трудовой коллектив

Социально-психологический климат – это психологический настрой в группе, который отражает характер взаимоотношений между людьми, преобладающий тон общественного настроения, уровень управления, условия и особенности труда и отдыха в данном коллективе.

В условиях современной научно-технической революции постоянно растет интерес к явлению социально-психологического климата коллектива. Актуальность данной проблемы диктуется прежде всего возросшими требованиями к уровню психологической включенности индивида в его трудовую деятельность и усложнением психической жизнедеятельности людей, постоянным ростом их личностных притязаний. Совершенствование социально-психологического климата коллектива – это задача развертывания социального и психологического потенциала общества и личности, создания наиболее полноценного образа жизни людей. Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции. Вместе с тем, социально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации. А это, в свою очередь, связано с перспективой возрастания социальных факторов в структуре производства, с совершенствованием как организации, так и условий труда. От уровня оптимальности социально-психологического климата каждого отдельного трудового коллектива во многом зависит и общая

социально-политическая, идеологическая атмосфера общества, страны в целом.

Значимость социально-психологического климата определяется также тем, что он способен выступать в качестве фактора эффективности тех или иных социальных явлений и процессов, служить показателем как их состояния, так и их изменения под влиянием социального и научно-технического прогресса. Социально-психологический климат выступает также в качестве полифункционального показателя уровня психологической включенности человека в деятельность, меры психологической эффективности этой деятельности, уровня психического потенциала личности и коллектива, масштаба и глубины барьеров, лежащих на пути реализации психологических резервов коллектива.

Эффективность совместной деятельности во многом зависит от оптимальной реализации личностных и групповых возможностей. Благоприятная атмосфера в группе не только продуктивно влияет на результаты ее, но и перестраивает человека, формирует его новые возможности и проявляет потенциальные. В связи с этим возникает необходимость в оптимизации стиля межличностного взаимодействия.

Актуальность данной проблемы диктуется запросами практики, обусловленные усилившимся в наши дни коллективным характером человеческой деятельности и актуальными проблемами эффективности организации и управления людьми, регуляции разворачивающихся между ними отношений, использования воспитательных и психотерапевтических воздействий. Основной целью исследования является изучение влияния стратегии поведения индивидов в конфликтных ситуациях на социально-психологический климат коллектива.

В соответствии с заявленной актуальностью, тема работы сформулирована как: «Социально-психологический климат трудовой группы, критерии оценки и способы измерения».

Целью представленной научно-методической разработки является:

1) теоретический анализ понятий трудового коллектива, социально-психологического климата;

2) влияние социально – психологического климата на группы.

В связи с этим выдвигается гипотеза о связи между стратегиями поведения членов коллектива и социально-психологическим климатом.

В ходе написания данной научно-методической разработки решались следующие задачи:

1. Выстроить систему понятий, раскрывающих сущность социально-психологического климата.

2. Определить какое влияние имеет социально-психологический климат на трудовой коллектив.

3. Разработать методические, рекомендации на улучшение социально-психологического климата в коллективе и провести эмпирическое исследование в трудовом коллективе.

Объектом исследования данной работы является два трудовых коллектива. Первый – педагогический 16 женщин в возрасте от 25 до 54 лет. Второй – высотники монтажники 16 мужчин в возрасте от 22 до 54 лет. Для анализа был предложен тест: «Интегральная удовлетворенность трудом», и «Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой».

Относительно всех методик сообщается об их высокой надежности и валидности, все подобранные методики соответствуют возрасту испытуемых данного исследования.

Условия проведения были индивидуальными. Каждому индивидуально объяснялись правила тестирования. После чего испытуемому предлагалось ответить на вопросы по заданным методикам.

Методика Интегральная удовлетворенность трудом. Данная методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и оценить ее составляющие.

Шкала интереса к работе показала самый высокий результат, а самый низкий показала шкала уровень притязаний в профессиональной деятельности, можно сделать вывод, что данная методика у испытуемых показала не плохой результат, практически все интегрально удовлетворенны своим трудом.

Методика Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой. На-

стоящая методика может применяться для оценки удовлетворенности работой целого коллектива (группы), а также для самооценки.

По методике «Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой» результаты исследования показали, что 53,1 % испытуемых не удовлетворены своей работой, а это не мало. Удовлетворены только 40,6 % испытуемых. Крайне не удовлетворены своей работой 6,2 % испытуемых.

Анализируя результаты по всем методикам мы вывели, что 134,3 % испытуемых удовлетворены своей работой (трудом), а 62, 5 % испытуемых не вполне удовлетворены своим трудом а кто то и совсем не удовлетворен.

На основании проведенного эмпирического исследования, и приведенных выше указанных теоретических материалов, можно сказать, что чем благополучнее социально – психологический климат в коллективе тем выше его продуктивность.

А.Л. Чекакина
РГППУ, г. Екатеринбург

Психологическое консультирование жертв сексуального насилия

Преступлением признается виновно совершенное общественно опасное деяние, запрещенное УК РФ под угрозой наказания [1].

Ежегодно в органы внутренних дел поступает около 24 миллионов заявлений о совершении преступления, возбуждается около 2 тысяч уголовных дел [2]. Государство не всегда может эффективно противостоять количественно и качественно изменившейся преступности, а это значит, необходимо обратить внимание на проблемы потерпевших.

Для усиления защиты граждан от преступных посягательств ежегодно вносятся изменения в действующие нормативно-правовые акты. Многие изменения, после вступления в силу, дают позитивные результаты. Но, к сожалению, ситуация в области комплексной реабилитации и оказания помощи пострадавшим от преступлений остается неизменной и принятых мер для эффективной работы явно недостаточ-

но. Поэтому, в настоящее время, острыми остаются задачи по мониторингу и анализу тех проблем, которые возникают у человека, после того как против него было совершено противоправное действие, начиная с проверочных следственных мероприятий, а так же на этапах расследования и рассмотрения уголовного дела.

Сегодня, к сожалению, отсутствуют систематические исследования проблем жертв преступлений, отмечается нехватка статистических данных. Многие жертвы преступлений не заявляют о пережитом из-за стыда, страха перед повторным насилием или опасения, что к их словам отнесутся скептически и с недоверием.

Особенно важным является оказание психологической помощи жертвам сексуального насилия, так как до недавнего времени проблема сексуального насилия оставалась закрытой в нашей стране. Исследования показывают, что изнасилованным необходима немедленная психологическая помощь, а в ряде случаев – и длительная психологическая помощь. Однако большинство изнасилованных не желают признать, что у них возникли достаточно серьезные психические нарушения, и официальная психологическая помощь может казаться им своего рода общественным приговором, поэтому они ее избегают [3]. Жертвами сексуального насилия становятся малолетние, несовершеннолетние, женщины. Обычно их относят к группе повышенного риска в силу виктимного поведения с их стороны, подчиняемости, внушаемости, слабости. Особая ранимость и чувствительность приводит к серьезным последствиям, оказывающим воздействие на психическое состояние.

Помощь жертве сексуального насилия включает следующие задачи [4]:

- идентификация сексуально оскорбленного;
- лечение острых медицинских проблем;
- получение и запись аккуратного воспроизведения насилия с получением ответов на вопросы: кто? где? когда? что? как? Не рекомендуется проведение расспроса более трех раз, так как каждый повтор травматичен и влечет вторичную травматизацию;